

# Referat

<b>Møde</b>	Forhåndsftale for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger på dagtilbudsområdet (BUPL) i Børn og Unge	<b>Børn og Unge</b>
<b>Dato</b>	30-09-2022 (administrativt tilrettet med inddragelse af de samlede forhandlingsresultater)	Godthåbsgade 8 9400 Nørresundby
<b>Sted</b>	Godthåbsgade 8	Init.: CNJ/AHK
<b>Deltagere</b>	Mette Sølgård Poulsen, sagsbehandler BUPL Charlotte Christensen og Claus Neist Jørgensen, Børn og Unge Dennis Dimke Andersen og Anne Koldsø, Børn og Unge	

## Indhold

<b>GRUNDLØNTRIN 44</b> .....	<b>2</b>
<b>GRUNDLØNTRIN 45</b> .....	<b>3</b>
<b>GRUNDLØNTRIN 46</b> .....	<b>4</b>
<b>GRUNDLØNTRIN 50 – NY KLASSIFICERING MED VIRKNING FRA 1. JANUAR 2022</b> .....	<b>5</b>
<b>FUNKTIONSLØN UAFHÆNGIG AF GRUNDLØNSINDPLACERING</b> .....	<b>6</b>
<b>KVALIFIKATIONSLØN – NY KLASSIFICERING PR. 1. JANUAR 2023/1. APRIL 2023</b> .....	<b>7</b>
<b>GENERELLE BESTEMMELSER</b> .....	<b>8</b>

## **Grundløntrin 44**

Pædagogiske ledere indplaceres på grundløntrin 44.

## Grundløntrin 45

Pædagogiske ledere indplaceres på grundløntrin 45, når de er ansat ved en institution, som opfylder et af følgende kriterier:

- daginstitution med ressourcepladser
- daginstitution med specialgruppe oprettet i henhold til Serviceloven
- daginstitution med udvidet åbningstid
- børnehave på flere matrikler, som geografisk ikke er beliggende ved siden af hinanden
- børnehave med allergitilbud
- institution med 80 pladser eller derover i grundnormering, idet børn i alderen 0-2 år tæller dobbelt
- specialbørnehave

Udvidet åbningstid defineres som åbningstid i tidsrummet kl. 18 - 06.

Grundnormeringen opgøres en gang årligt pr. 1. januar. De pædagogiske lederes grundløn vil som udgangspunkt blive reguleret med virkning fra 1. februar samme år. Dette gælder, uanset om der er tale om en forøgelse eller en reduktion af grundlønnen. Hvis grundlønnen reduceres, skal den pædagogiske leder orienteres om ændringen, inden den træder i kraft.

Pædagogiske ledere i institutioner med ressourcepladser indplaceres på højere grundløn med virkning fra den dato, hvor ressourcepladserne etableres i den enkelte institution.

Pædagogiske ledere i institutioner, som ikke længere opfylder et af de anførte kriterier, indplaceres på lavere grundløn med deres personlige varsel. Der gælder dog et særligt varsel ved ændret grundnormering, jf. ovenfor.

## Grundløntrin 46

Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger indplaceres på grundløntrin 46, når de er ansat i nedenstående stillinger:

Pædagogiske ledere ansat i institutioner, som opfylder to eller flere af følgende kriterier:

- daginstitution med ressourcepladser
- daginstitution med specialgruppe oprettet i henhold til Serviceloven
- daginstitution med udvidet åbningstid
- børnehave på flere matrikler, som geografisk ikke er beliggende ved siden af hinanden
- børnehave med allergitilbud
- institution med 80 pladser eller derover i grundnormering, idet børn i alderen 0-2 år tæller dobbelt
- specialbørnehave

Udvidet åbningstid defineres som åbningstid i tidsrummet kl. 18 - 06.

Grundnormeringen opgøres en gang årligt pr. 1. januar. De pædagogiske lederes grundløn vil som udgangspunkt blive reguleret med virkning fra 1. februar samme år. Dette gælder, uanset om der er tale om en forøgelse eller en reduktion af grundlønnen. Hvis grundlønnen reduceres, skal den pædagogiske leder orienteres om ændringen, inden den træder i kraft.

Pædagogiske ledere i institutioner med ressourcepladser indplaceres på højere grundløn med virkning fra den dato, hvor ressourcepladserne etableres i den enkelte institution.

Pædagogiske ledere i institutioner, som ikke længere opfylder mindst to af de anførte kriterier, indplaceres på lavere grundløn med deres personlige varsel. Der gælder dog et særligt varsel ved ændret grundnormering, jf. ovenfor.

## Grundløntrin 50 – ny klassificering med virkning fra 1. januar 2022

Dagtilbudsledere indplaceres på grundløntrin 50.

1. **Kr. 12.000** ydes som funktionstillæg til alle dagtilbudsledere.
2. **Kr. 11.000** ydes som funktionstillæg til dagtilbudsledere i dagtilbudsområde Nørresundby og Øst. (Niv. A)  
  
**Kr. 8.000** ydes som funktionstillæg til dagtilbudsledere i dagtilbudsområde Seminariekvarteret, Hasseris, Sønderbro og Østerådal. (Niv. B)
3. **Kr. 48.000** ydes som funktionstillæg til:
  - a. Dagtilbudsledere, som samtidig med egne opgaver varetager en anden dagtilbudsleders opgaver i dennes dagtilbud.
    - i. Tillægget ydes i perioden, hvor dagtilbudslederen varetager en anden leders opgaver.
    - ii. Det skal mellem områdelederen og dagtilbudslederen aftales, hvilke opgaver der skal løses i perioden. Det er ikke hensigten, at dagtilbudslederen skal varetage mere end en fuldtidsstilling.
      - a. Dagtilbudslederens arbejdstid kan i funktionsperioden udgøre mere end 37 timer ugentligt. Honorering for eventuelt over-/merarbejde i funktionsperioden er indeholdt i tillægget.

## Funktionsløn uafhængig af grundlønsindplacering

4. **Kr. 24.000** ydes som funktionstillæg til:
  - a. Pædagogiske ledere, som samtidig med egne opgaver varetager en anden pædagogisk leders opgaver i dagtilbuddet.
    - i. Tillægget ydes i perioden, hvor den pædagogiske leder varetager en anden leders opgaver.
    - ii. Det skal mellem dagtilbudslederen og den pædagogiske leder aftales, hvilke opgaver der skal løses i perioden. Det er ikke hensigten, at dagtilbudslederen/den pædagogiske leder skal varetage mere end en fuldtidsstilling.
      - a. Den pædagogiske leders arbejdstid kan i funktionsperioden udgøre mere end 37 timer ugentligt. Honorering for eventuelt over-/merarbejde i funktionsperioden er indeholdt i tillægget.

## Kvalifikationsløn – ny klassificering pr. 1. januar 2023/1. april 2023

5. Der ydes tillæg for bestået en diplomuddannelse i almen pædagogik eller specialpædagogik. Der henvises til kommunedækkende aftale.
  - i. Tillægget kan ikke oppebæres samtidig med de i pkt. 6 og 7 beskrevne tillæg.
6. **Kr. 9.000** ydes som kvalifikationstillæg til:
  - a. Ledere, som har gennemført og bestået en diplomuddannelse i ledelse.
    - i. Kvalifikationstillægget oppebæres fra måneden efter, at gyldig dokumentation er kommet forvaltningen i hænde. Dokumentationspligten påhviler arbejdstageren.
    - ii. Tillægget kan ikke oppebæres samtidig med de i pkt. 5 og 7 beskrevne tillæg.

Tillægget forhøjes til **kr. 12.500** pr. 1. januar 2023 og **kr. 16.000** pr. 1. april 2023.

7. **Kr. 15.000** ydes som kvalifikationstillæg til:
  - a. Dagtilbudsledere, som har gennemført og bestået en masteruddannelse i pædagogisk ledelse (MPL).
    - i. Kvalifikationstillægget oppebæres fra måneden efter, at gyldig dokumentation er kommet forvaltningen i hænde. Dokumentationspligten påhviler arbejdstageren.
    - ii. Tillægget kan ikke oppebæres samtidig med de i pkt. 5 og 6 beskrevne tillæg.

Tillægget forhøjes til **kr. 16.000** pr. 1. april 2023.



## Generelle bestemmelser

Parterne er enige om:

- at samtlige beløb er angivet i 31.03.2000-niveau – medmindre andet fremgår af det enkelte punkt,
- at samtlige ovenstående lokalaftaler har virkning fra 1. januar 2021, medmindre andet fremgår af det enkelte punkt,
- at indplacering i henhold til nærværende forhåndsftale sker uden fuldt gennemslag for allerede ansatte ledere, hvorfor der kan ske modregning i overgangs-, udlignings-, funktions- og kvalifikationstillæg,
- at den forhandlingsberettigede organisation kan begære forhandling lokalt, såfremt arbejdsgiver modregner i overgangs-, udlignings-, funktions- og kvalifikationstillæg for en allerede ansat leder,
- at lokalaftalerne er indgået på baggrund af en individuel og konkret vurdering, hvorfor de ikke kan tillægges præjudice ved en genforhandling,
- at samtlige ovenstående lokalaftaler kan opsiges enkeltvis til bortfald med tre måneders varsel og berører i øvrigt ikke de øvrige indgåede lokalaftaler,
- at såfremt der ikke opnås enighed om en ny lokalaftale, forholdes som anført i (09.01) Fællesaftale om lokal løndannelse, kap. 5,
- at lokalt aftalt funktionstillæg og kvalifikationstillæg reguleres, hvis der centralt eller decentralt i overenskomsten aftales et lign. tillæg for samme funktion eller kvalifikation, således at der ikke opstår en situation, hvor dobbelt honorering finder sted,
- at såfremt der indgås anden indholdsmæssig lokalaftale, er forvaltningen ikke forpligtiget til at varsle disse fornyede vilkår individuelt over for hver enkelt medarbejder, hvorfor medarbejderne således uden yderligere varsel overgår til andre vilkår i en evt. ny lokalaftale pr. ikrafttrædelsestidspunktet,
- at funktionstillæg bortfalder ved ophør i funktion og uden yderligere varsel,
- at samtlige stillingsklassificeringer og løntillæg indeholdt i dette forhandlingsreferat er omfattet lokal løndannelse og
- at lokalaftale af 6. juli 2021 bortfalder og erstattes af denne.



For Børn og Unge:

20/12-22

D.A. J. Koldse

For BUPL Nordjylland:

20/12-22 Mette Søgaard